Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2006-2007

Partie III — Rapport sur les plans et les priorités

Vic Toews
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Section 1 Aperçu **1**

1.1 Message du président 1
1.2 Déclaration de la direction 2
1.3 Aperçu du Tribunal 3

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique **9**

2.1 Analyse détaillée par activité de programme 9

Section 3 Information additionnelle **12**

3.1 Renseignements sur le Tribunal 12
3.2 Quoi de neuf 16
3.3 Ressources nécessaires 17

Section 4 Autres renseignements pertinents **20**

Section 1 Aperçu

1.1 Message du président

Le nombre de plaintes dont la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal a diminué légèrement, en 2005, par rapport aux sommets atteints en 2003 et 2004.

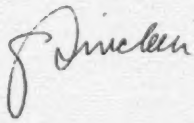
J'ai évoqué l'an dernier l'une des grandes difficultés du Tribunal, soit le nombre de parties qui ne font pas appel à l'aide d'un avocat. Ce sont souvent des gens de peu de moyens, qui ne peuvent s'offrir les services d'un conseiller juridique. C'est la raison pour laquelle le Tribunal a instauré en 2005 un nouveau système de gestion des instances.

Très tôt au cours du processus, un membre instructeur organise une téléconférence avec toutes les parties ou les conseillers juridiques ou les deux. Le membre instructeur explique alors le processus préalable à l'audience et l'audience, précisant ce qui est attendu des parties. Il fixe également, avec l'assentiment des parties, les dates de divulgation des documents, des témoins à être entendus et de l'audience. Cette étape fait en sorte que les plaintes sont entendues et réglées dans un délai raisonnable.

En 2006-2007, le Tribunal va peaufiner ce nouveau système de gestion des instances et son système informatisé de gestion des dossiers, appelé la Trousse d'outils installé l'an dernier pour faciliter la consultation de l'information et préserver l'intégrité des données. Nous comptons par ailleurs terminer la révision de la publication intitulée *Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal,* conçue pour aider les parties qui ne sont pas représentées à mieux comprendre la procédure.

Enfin, un nouveau vice-président a été nommé au Tribunal en 2005, plus un nouveau membre instructeur à temps plein et quatre nouveaux membres instructeurs à temps partiel. L'effectif du Tribunal est maintenant nettement plus diversifié.

Le Tribunal reste bien placé pour continuer à assurer aux Canadiennes et aux Canadiens un processus d'audience équitable et juste, en temps opportun.



J. Grant Sinclair

1.2 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) *2006-2007* du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2006-2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement*:

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée du ministère figurant dans la SGRR;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans le RPP.

Nom : J. Grant Sinclair

Titre : Président

Date : Le 21 août 2006

1.3 Aperçu du Tribunal

Résumé

Raison d'être — Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et qui juge si certaines activités litigieuses contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la Loi est de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME) et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Les priorités du Tribunal sont en grande partie dictées par sa mission judiciaire unique :

Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable, en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Nous continuerons donc de bien faire ce que nous faisons : offrir aux Canadiennes et aux Canadiens un processus d'audience publique juste et équitable en vue de l'arbitrage des différends en matière de droits de la personne. Les membres du Tribunal rendront des décisions éclairées et, le cas échéant, imposeront les mesures de redressement appropriées afin d'indemniser les victimes de discrimination. Les décisions du Tribunal fourniront également des orientations aux employeurs et aux fournisseurs de services en vue de l'élaboration de politiques et de pratiques cohérentes en matière de droits de la personne.

Ressources financières (en millions de dollars)

2006–2007	2007–2008	2008–2009
4,3	4,4	4,4

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2006–2007	2007–2008	2008–2009
26	26	26

Tout en s'acquittant de ses fonctions habituelles, le Tribunal entend poursuivre les objectifs prioritaires énoncés dans le tableau suivant :

Priorités du Tribunal – Activité de programme : audiences publiques en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

	Type	Dépenses prévues			
		Résultat attendu	**2006-2007**	**2007-2008**	**2008-2009**
Résultat stratégique unique du Tribunal : Les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.					
Priorité n° 1 Surveiller le rendement du Tribunal en regard des cibles de rendement.	En cours	Mesures du rendement confirmées : Efficacité du processus d'instruction.	S.o.	S.o.	S.o.
Priorité n° 2 Élaborer un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR)	En cours	Le Tribunal a mis au point son CGRR et supervise ses pratiques de modernisation de la fonction de contrôleur.	25 000 $	50 000 $	S.o.
Priorité n° 3 Évaluer le cadre de responsabilisation et de gestion.	En cours	Une gestion moderne de la fonction publique, propice aux résultats voulus pour les Canadiens.	15 000 $	S.o.	S.o.
Priorité n° 4 Harmoniser les systèmes de gestion des dossiers du Tribunal avec la politique gouvernementale de gestion de l'information.	En cours	Mise en œuvre du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI).	25 000 $	S.o.	25 000 $

Plans et priorités du Tribunal

1. Surveiller le rendement du Tribunal en regard des cibles de rendement.

Activités prévues	Résultats et calendrier
Surveiller le déroulement de l'initiative de gestion des dossiers du Tribunal et, au besoin, modifier les mesures.	Mesures confirmées ou rétablies d'ici mars 2007, permettant d'évaluer correctement les délais, l'efficacité et la rentabilité du processus d'instruction.

Le Tribunal a fixé les trois grands objectifs ci-dessous pour assurer la prestation efficace, en temps opportun, du processus d'instruction :

- commencer l'audience dans les six mois suivant la fin de l'audience de la plainte dans 80 p. 100 des cas;
- rendre la décision dans les quatre mois suivant le renvoi dans 90 p. 100 des cas;
- terminer l'instruction de la plainte dans les douze mois suivant le renvoi dans 80 p. 100 des cas.

Selon les statistiques compilées pour 2005, nous éprouvons toujours de la difficulté à atteindre ces objectifs et ce, en grande partie, à cause de trois facteurs d'importance : le nombre exceptionnellement élevé de plaintes renvoyées au Tribunal; le nombre substantiel de plaideurs qui ne sont pas représentés par un avocat; et l'instauration du système de gestion des instances préalable à l'audience.

De 1996 à 2002, le nombre moyen de dossiers ouverts chaque année au Tribunal, calculé selon le nombre de plaintes relatives aux droits de la personne renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne, a été de 44. En 2003 et en 2004, le nombre de dossiers ouverts a augmenté de façon spectaculaire, pour atteindre 130 et 139, respectivement. En 2005, ce nombre a diminué légèrement pour atteindre 99. Selon des représentants de la Commission, il pourrait diminuer encore d'ici quelques années pour atteindre le niveau d'avant 2003. Au moment d'écrire ces lignes, 129 dossiers étaient actifs au Tribunal.

Le nouveau modèle de gestion des instances du Tribunal a été élaboré et mis en œuvre au début de 2005. Ce processus consiste en une série de téléconférences dirigée par un membre instructeur, qui fait part aux parties des obligations qui leur incombent avant l'audience, dont la divulgation, la présentation des détails de la plainte ainsi que l'identification des témoins et des experts. Le rôle du membre instructeur à ce stade est d'aider à résoudre les questions préliminaires qu'il faudrait autrement régler au moment de l'audition de la plainte.

Une étude non scientifique des données compilées à ce jour donne à croire que les audiences sont maintenant plus efficaces parce qu'elles ne sont plus retardées par diverses difficultés et objections qui, avant l'instauration du système, se traduisaient souvent en outre par des coûts supplémentaires. D'ici un an, le Tribunal continuera de surveiller le déroulement de l'initiative. Si, comme on peut s'y attendre, la plupart des audiences se déroulent plus efficacement, les objectifs énoncés ci-dessus seront adaptés de façon à tenir compte de ces résultats. En résumé : les parties ne gagnent rien à se bousculer pour arriver à l'audience s'il faut ensuite reporter cette dernière et engager des frais supplémentaires.

Il est devenu tout aussi évident que les interventions pertinentes d'un membre instructeur dès les premiers stades de l'instruction d'une plainte aident grandement les plaideurs qui, sans l'aide d'un conseiller juridique (autre que l'aide offerte par la Commission), doivent composer avec les exigences d'une procédure quasi judiciaire complexe. Et malgré le grand nombre de dossiers dont le Tribunal est saisi, nous continuons de croire que le Tribunal respectera les dates fixées avec les parties.

2. Élaborer un cadre de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats

Activités prévues	Résultats et calendrier
Poursuivre l'élaboration du Cadre de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats (CGRR).	Évaluation et ajustements, d'ici mars 2007, des cibles de rendement et des pratiques en vue d'une gestion moderne et saine des ressources et de décisions efficaces.

En 2004-2005, l'élaboration du CGRR était la seule initiative non encore menée à bien de notre Plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne (consultable à http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/Final_Action_Plan.Fr-2.htm). Le CGRR était prêt, comme prévu en 2004-2005. En 2005-2006, le Tribunal a élaboré les pratiques de gestion ainsi que les indicateurs et les objectifs de rendement établis dans le CGRR, en a vérifié l'efficacité et corrigé les faiblesses.

En 2006-2007, le Tribunal engagera un conseiller qui l'aidera à évaluer l'efficacité du CGRR et, plus précisément, à déterminer si les éléments individuels du CGRR (cibles, indicateurs et méthodes de gestion des risques) conviennent à la situation et sont pertinents, eu égard aux objectifs. Cette évaluation est l'étape préalable à l'évaluation du programme, prévue pour 2007-2008.

3. Évaluer le cadre de responsabilisation et de gestion

Activités prévues	Résultats et calendrier
Vérifier le bien-fondé des méthodes de gestion du Tribunal au regard du mandat de ce dernier et intégrer la planification des ressources humaines au plan d'activités du Tribunal.	Pratiques de gestion indiquant clairement les responsabilités, gérées avec probité et reflétant les valeurs de la fonction publique d'ici mars 2007.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a instauré le Cadre de responsabilisation de la gestion (CRG), qui un ensemble de lignes directrices et de normes destiné à orienter la gestion des attentes dans la fonction publique. En 2006-2007, le Tribunal va revoir ses pratiques et politiques de gestion pour assurer leur bien-fondé et leur pertinence en regard de diverses initiatives, soit la modernisation de la fonction de contrôleur, de la modernisation de la gestion des ressources humaines, de l'amélioration des services et de l'initiative Gouvernement en direct. Le Tribunal va prendre des mesures pour que son plan de ressources humaines reflète bien les valeurs et l'éthique de la fonction publique et s'harmonise bien avec son plan d'activités et son plan stratégique.

Par suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) en décembre 2005, le Tribunal va se concentrer sur la transparence et s'employer à bien comprendre le nouveau processus de nomination ainsi que l'application des critères de mérite. Grâce à l'échange d'informations et en collaboration avec d'autres ministères et organismes fédéraux, nous veillerons à doter les gestionnaires du Tribunal des lignes directrices et des instruments dont ils ont besoin pour s'acquitter des nouvelles responsabilités qui leur incombent du fait de la modernisation de leur fonction.

Le Tribunal compte aussi revoir son processus décisionnel et sa gestion de l'information pour que les décideurs de tous les échelons de l'organisation, y compris les cadres supérieurs, disposent de sources intégrées d'information et les utilisent. Cette mesure comprend l'examen de toute la gamme des politiques du Tribunal, dans le but d'appuyer les initiatives horizontales gouvernementales, telles la représentativité, la valorisation du potentiel des effectifs, le respect des droits linguistiques, la gérance et la responsabilisation.

En 2006-2007, grâce aux conseils des organismes centraux et aux partenariats avec d'autres petites organisations, le Tribunal entreprendra par ailleurs l'élaboration d'un cadre de gestion de la fonction de vérification interne et constituer une plateforme favorable à la continuité des activités.

Ces initiatives sont très ambitieuses pour une organisation de petite taille comme le Tribunal. Nous croyons toutefois que la collaboration, l'échange d'information et les partenariats de plus en plus fréquents au gouvernement fédéral, y compris avec les organismes centraux, nous permettront d'atteindre ces objectifs sans sacrifier notre mission : le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi.

4. Harmoniser le système de gestion des dossiers du Tribunal et la politique gouvernementale de gestion de l'information

Activités prévues	Résultats et calendrier
Élaborer et mettre en œuvre le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information du gouvernement.	Plateforme de classification et de consultation de l'information propice à l'amélioration de la prestation des services au Tribunal, au respect des dispositions législatives et de la politique gouvernementale, à l'accessibilité et à la responsabilisation d'ici mars 2007.

La gestion de l'information est un élément fondamental de toutes les activités du gouvernement du Canada et une part importante des responsabilités qui incombent au Tribunal. Le Cadre de gestion de l'information (CGI) du gouvernement procure à cette fin une orientation stratégique et pratique. Il indique comment intégrer la gestion de l'information avec un vaste éventail d'activités du gouvernement du Canada pour améliorer les opérations, la conformité aux lois et aux politiques, l'accès aux services par les citoyens et la reddition de comptes tout en précisant les motifs de cette intégration.

En 2006-2007, le Tribunal compte rendre ses activités plus conformes au CGI en mettant en œuvre le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement pour traiter ses dossiers administratifs. Le SGDDI offre des fonctions d'imagerie, de reconnaissance optique des caractères, d'indexage et de recherche plein texte, d'acheminement du travail, de consultation de documents en direct et de production de rapports. Sa mise en œuvre va aussi permettre de concevoir en 2008-2009 une interface avec le système informatisé de gestion des dossiers d'instance, c'est-à-dire la Trousse d'outils. Le tout va faciliter la consultation de l'information et consolider la stratégie adoptée par le Tribunal pour assurer l'intégrité des sources de données et la continuité des activités.

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Analyse détaillée par activité de programme

Les deux activités de programme du Tribunal (décrites ci-après) de même que les activités de gestion et d'administration générale permettent l'atteinte des résultats stratégiques visés par l'organisme au profit des Canadiennes et des Canadiens, tel que permet de le constater notre modèle logique (voir la figure 2.1, à la page 11).

Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Ressources financières (en millions de dollars)

2006–2007	2007–2008	2008–2009
4,3	4,4	4,4

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2006–2007	2007–2008	2008–2009
26	26	26

Description

Instruire les plaintes de discrimination afin de juger si des pratiques particulières contrevenaient ou non à la LCDP.

Résultats

Une interprétation claire et équitable de la LCDP, un processus d'arbitrage qui est efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et des précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiennes et des Canadiens.

Cette activité de programme fera entrer en jeu toutes les priorités énoncées à la section 1.

Indicateurs de rendement

Satisfaction de la clientèle
Services dispensés aux Canadiennes et aux Canadiens
Nombre de cas introduits, en cours, complétées, retirées ou abandonnées, en précisant les délais
Nombre de cas instruits, ou ayant fait l'objet d'une décision ou encore d'un règlement
Nombre de contrôles judiciaires (annulation ou confirmation)

Activité de programme : Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Ressources financières (millions de dollars)

2006–2007	2007–2008	2008–2009
0	0	0

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2006–2007	2007–2008	2008–2009
0	0	0

Description

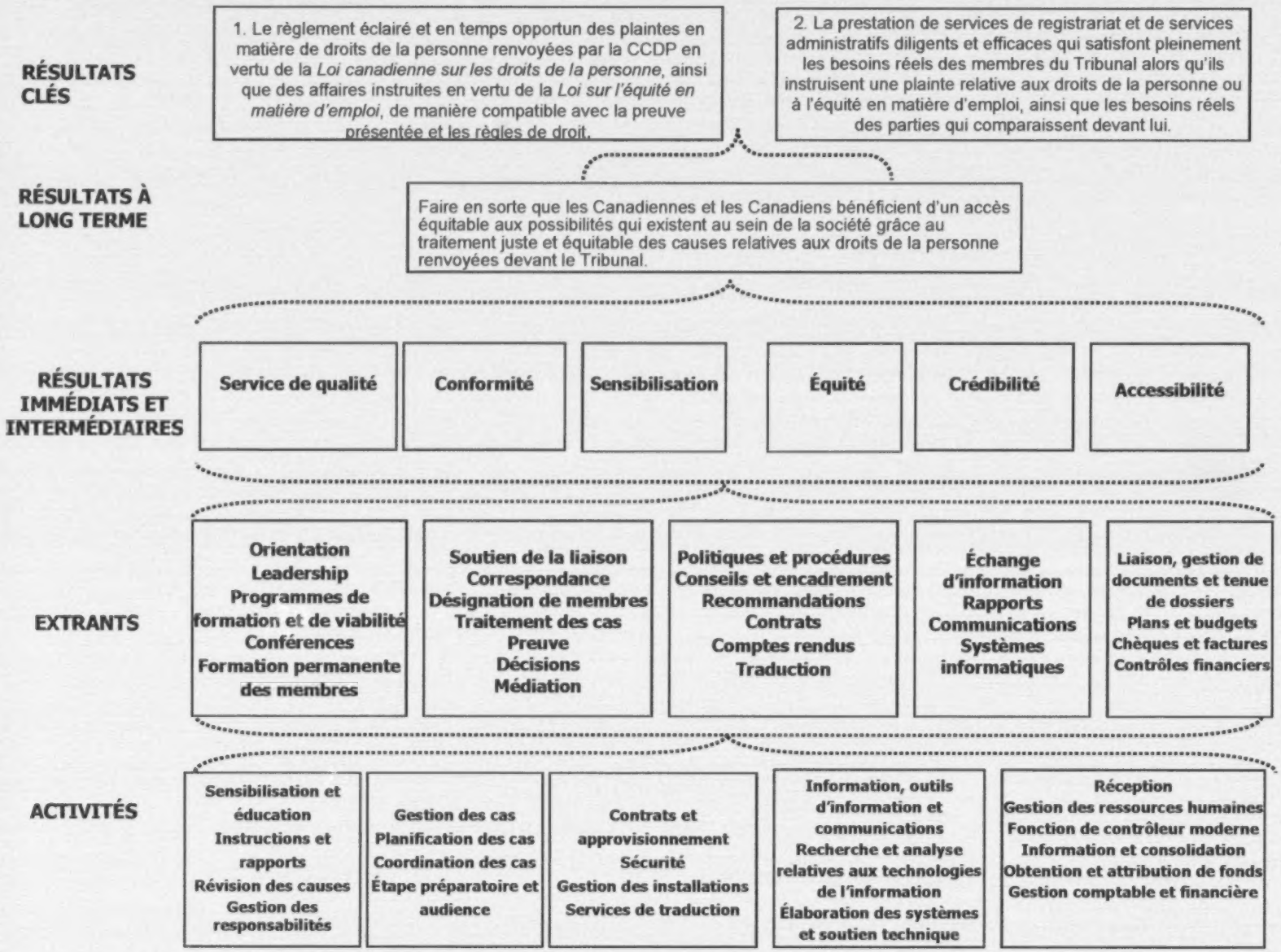
Tenir une audience par suite de la demande d'un employeur en vue de l'examen d'une directive que lui a donnée la Commission canadienne des droits de la personne, ou par suite d'une demande de la Commission en vue de la confirmation de la directive donnée à un employeur.

Résultats

Une interprétation claire et équitable de la LEME, un processus d'arbitrage qui est efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et des précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiennes et des Canadiens.

Aucune activité n'est prévue pendant la période de planification visée par le présent document.

Figure 2.1 : Modèle logique



Section 3 Information additionnelle

3.1 Renseignements sur le Tribunal

Rôle du Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement pour instruire les plaintes de discrimination et juger si certaines pratiques contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal instruit également des affaires en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, statue sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Le Tribunal entend les plaintes ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La LCDP définit comme une infraction tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des 11 motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, le harcèlement – quel que soit le motif –, la grossesse et la naissance d'un enfant);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- la déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue);
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes de discrimination. Au regard du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il décide s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il décide des mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et des correctifs à apporter aux politiques afin d'éviter que de nouveaux actes discriminatoires ne soient commis.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas malicieux. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et

de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal est de cerner les positions des parties et d'établir des « règles » justes et pertinentes pour régler le différend.

Le Tribunal n'instruit que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne ou à des aspects inexplorés de la discrimination, ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où les questions de crédibilité revêtent une importance cruciale.

Le Tribunal n'a pas pour rôle de promouvoir la LCDP – ce rôle incombe à la Commission. Le mandat que lui confère la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant sur les preuves présentées et sur la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

Structure organisationnelle

Membres

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein et un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel (voir la figure 1). En vertu de la loi habilitante, Le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de dix ans.

Pour être nommés par le gouverneur en conseil, tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et faire preuve d'ouverture d'esprit par rapport aux questions des droits de la personne. Ils participent à des rencontres régulières de formation et à des séances d'information sur des sujets tels que les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse en profondeur des questions relatives aux droits de la personne. Au cours de leur mandat de trois ou cinq ans, tous les membres du Tribunal ont la possibilité de suivre des cours de perfectionnement professionnel.

Activités du Greffe

Le Greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il est également responsable des ressources allouées au Tribunal par le Parlement.

Services ministériels, Services des finances, Services juridiques et Services de technologie de l'information

Les activités du Tribunal et du Greffe sont appuyées par les Services ministériels, les Services des finances, les Services juridiques et les Services de technologie de l'information.

Les Services ministériels appuient le Tribunal en ce qui concerne la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, les achats de produits et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Ils aident aussi le Bureau du registraire à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives gouvernementales telles la représentativité, la valorisation du potentiel des effectifs, les droits linguistiques, la gérance et la responsabilisation.

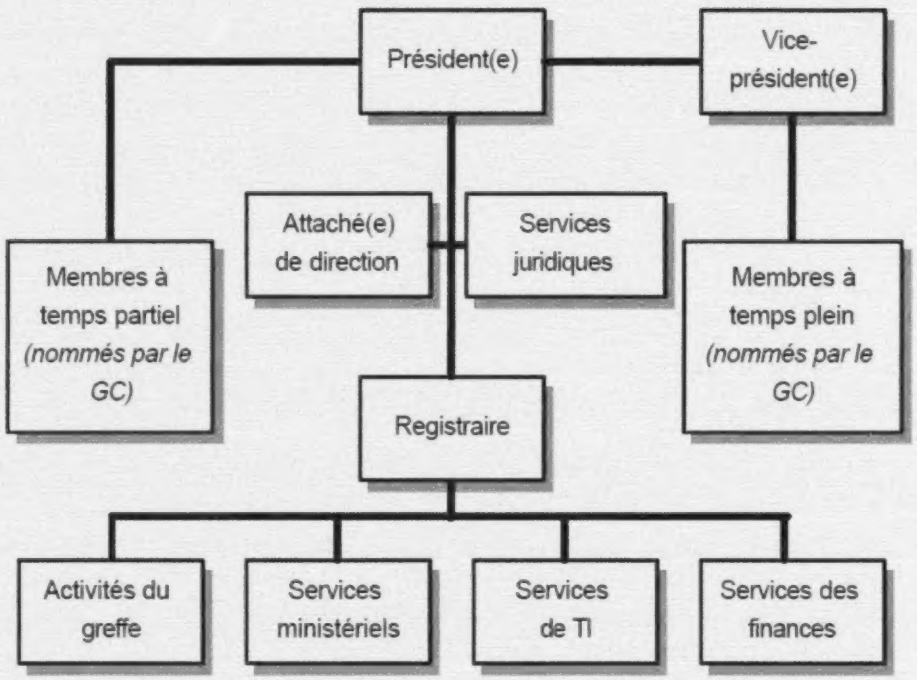
Les Services des finances fournissent au Tribunal des services de comptabilité ainsi que des renseignements et des conseils financiers.

Les Services juridiques fournissent au Tribunal renseignements, conseils et représentations juridiques.

La priorité absolue des Services de technologie de l'information est de veiller à ce que le Tribunal dispose de la technologie nécessaire pour fonctionner de façon efficace et efficiente. Les Services offrent au personnel du Greffe et aux membres du Tribunal des conseils et de la formation sur l'utilisation des systèmes centralisés et de la technologie disponible à l'interne et à l'externe. Ils offrent aussi de la formation et des services d'achat et de soutien pour tout le matériel informatique, les logiciels et la technologie de l'information. Ils veillent enfin à la conformité des systèmes avec les politiques gouvernementales sur la technologie ainsi qu'à l'intégrité et à la continuité des systèmes.

Les services en matière de ressources humaines sont fournis à contrat par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Figure 3.1 Organigramme du Tribunal



Financement

Le Tribunal est financé grâce aux crédits parlementaires accordés pour les dépenses de programme (dépenses liées aux audiences et dépenses d'administration et de fonctionnement). Les principaux niveaux de référence ne suffisent habituellement pas à couvrir les coûts liés aux causes nécessitant une audience extrêmement longue, comme celles qui portent sur des allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes (les affaires d'équité salariale); dans ces cas, des demandes de fonds additionnels sont présentées au besoin au Conseil du Trésor.

3.2 Quoi de neuf

Charge de travail

De 1996 à 2002, le nombre moyen de dossiers ouverts chaque année au Tribunal, calculé selon le nombre de plaintes relatives aux droits de la personne renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne a été de 44.

En 2003 et en 2004, le nombre de dossiers ouverts a augmenté de façon spectaculaire, pour atteindre 130 et 139, respectivement. En 2005, ce nombre a diminué légèrement, jusqu'à 99. Au moment d'écrire ces lignes, 129 dossiers étaient actifs au Tribunal.

Selon des représentants de la Commission, le Tribunal peut s'attendre à ce que le volume des plaintes qui lui sont renvoyées relativement aux droits de la personne continue de diminuer pendant quelques années pour retrouver le niveau d'avant 2003. D'ici là, le Tribunal s'efforce de gérer sa plus lourde charge de travail depuis sa création, en 1998. À cela s'ajoute l'obligation de mettre en œuvre plusieurs importantes initiatives horizontales lancées à l'échelle du gouvernement, notamment la modernisation de la gestion des ressources humaines, le renforcement des cadres de responsabilisation, l'amélioration de la gestion de l'information au gouvernement, le renforcement des fonction de vérification interne et de la continuité des activités. Tout cela pèsera lourd sur les ressources restreintes du Tribunal en 2006-2007 et 2007-2008.

Le Tribunal prévoit relever le défi grâce à un arsenal de stratégies opérationnelles et globales. Comme il est indiqué dans la description des priorités n^{os} 1 et 4, il compte y parvenir grâce à l'instauration en 2005 d'un système de gestion des instances qui permet de surveiller étroitement l'étape de l'instruction d'une plainte préalable à l'audience et du système informatisé de gestion des dossiers qu'est la Trousse d'outils. L'étude non scientifique des données à ce jour permet de croire que l'objectif est réaliste. Les priorités 3 et 4 mettent davantage en évidence les projets de coopération, d'échange d'information et de partenariat avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux. Le tout aidera aussi le Tribunal à s'acquitter de ses responsabilités au regard des initiatives gouvernementales nommées plus haut à un coût beaucoup moindre que si nous devions y consacrer nos ressources limitées ou tout au moins sans trop bouleverser nos services opérationnels.

En 2006-2007 et au cours des exercices suivants, le Tribunal exploitera toutes les possibilités offertes par la technologie et la collaboration avec d'autres ministères et organismes. Nous croyons qu'il nous sera ainsi possible d'exécuter notre mandat d'instruction des plaintes sans imposer de délais indus aux parties, mais également de répondre aux attentes relatives à la modernisation de la gestion en prêtant une attention particulière à la probité des ressources et à la reddition de comptes.

3.3 Ressources nécessaires

Tableau 3.1 : Dépenses organisationnelles prévues et équivalents temps plein

(en millions de dollars)	Prévisions de dépenses 2005-2006	**Dépenses prévues 2006-2007**	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009
Audiences publiques – plaintes de discrimination déposées en vertu de la LCDP	4,7	**4,3**	4,4	4,4
Examen des directives données en vertu de la LEME	—	—	—	—
Budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	4,7	**4,3**	4,4	4,4
Audiences publiques – plaintes de discrimination déposées en vertu de la LCDP	—	—	—	—
Examen des directives données en vertu de la LEME	—	—	—	—
Non budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	—	—	—	—
Moins : Recettes non disponibles	—	—	—	—
Total du Budget principal des dépenses	4,7	**4,3**	4,4	4,4
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Fonds requis pour l'administration et la coordi-nation des affaires d'équité salariale instruites par le Tribunal canadien des droits de la personne	—	—	—	—
Report de fonds du budget de fonctionnement (poste horizontal)	—	—	—	—
Rajustements – Total	—	—	—	—
Dépenses prévues – Total	4,7	**4,3**	4,4	4,4
Dépenses prévues – Total	4,7	**4,3**	4,4	4,4
Moins : Recettes non disponibles	—	—	—	—
Plus : Coût des services obtenus à titre gracieux	1,2	**1,2**	1,2	1,2
Coût net du programme	5,9	**5,5**	5,6	5,6
Équivalents temps plein	26	**26**	26	26

Nota : La diminution des dépenses prévues entre 2005-2006 et 2006-2007 et les exercices suivants s'explique par le fait que les dépenses prévues pour les affaires de parité salariale n'ont pas encore été approuvées.

Les données pour l'exercice 2005-2006 et 2006-2007 incluent la réduction au montant de 10 000 $ relié aux économies en approvisionnement résultant de la demande du Conseil du Trésor.

Tableau 3.2 : Programme par activité

2006–2007							
	Dépenses budgétaires						
Activité de programme	Fonctionnement	Brutes	Exploitation	Nettes	Total du Budget principal des dépenses	Rajustements (dépenses prévues hors du Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues – Total
Audiences publiques – plaintes de discrimination en vertu de la LCDP	4,3	4,3	—	4,3	4,3	—	**4,3**
Examen des directives données en vertu de la LEME*	—	—	—	—	—	—	—
Total	**4,3**	**4,3**	**—**	**4,3**	**4,3**	**—**	**4,3**

* On ne prévoit aucune activité dans le cadre de cette activité de programme; par conséquent, aucune somme n'a été attribuée ni approuvée.

Tableau 3.3 : Postes approuvés et législatifs figurant dans le Budget principal des dépenses

Poste approuvé ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	**Budget des dépenses 2006-2007**	Budget des dépenses 2005-2006
15	Dépenses de fonctionnement	**3,9**	4,3
(L)	Cotisations versées à des régimes de prestations aux employés	**0,4**	0,4
	Total pour le Tribunal	**4,3**	**4,7**

Tableau 3.4 : Services à titre gracieux

(en millions de dollars)	Total
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1,0
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (sauf les fonds renouvelables). Contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés et dépenses payées par le SCT	0,2
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	—
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	—
Total des services à titre gracieux pour 2006-2007	**1,2**

- Calcul : Régimes d'assurance — 8 % de 1 937 000 $ = 154 960 $.

Tableau 3.5 : Vérifications et évaluations internes

Vérifications et évaluations internes
Une évaluation du programme est prévu pour l'exercice 2007-2008.

Section 4 Autres renseignements pertinents

Personnes-ressources et site Web

Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courrier électronique : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes appliqués

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée).
(http://lois.justice.gc.ca/fr/h-6/index.html)

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.R. 1995, ch. 44, version modifiée).
(http://laws.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html)

Rapports annuels prévus par la loi et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapport annuel (2004)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/annual04-e.pdf
Plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne – 26 novembre 2002	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/Final Action Plan.Fr-2.htm
Évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne — Rapport final, juin 2002	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/capacityassessment-f.htm
Rapport sur le rendement (pour la période se terminant le 31 mars 2005)	http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/CHRT-TCDP/CHRT-TCDPd45_f.asp
Rapport sur les plans et priorités (Budget des dépenses 2005-2006)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/rpp05-06ffinal.pdf
Règles et procédures du Tribunal	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp